



**Webinaires  
RQOH**

# ***Le traitement d'une plainte de harcèlement : un processus équitable et diligent***

**Jeudi 26 septembre 2019  
13h30 - 14h00 (HNE)**

## Rappel du contexte :

- ➔ **Obligation pour tous les employeurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier d'avoir adopté et mis en œuvre une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes.**
  - *Le harcèlement psychologique inclut le harcèlement à caractère sexuel.*
- ➔ **Pourquoi ? Assurer le droit des personnes salariées d'évoluer dans un milieu de travail exempt de harcèlement.**
- ➔ **L'obligation des employeurs : prévenir et faire cesser.**

## Après la réception d'une plainte :

- Accuser réception.
- Se récuser dès qu'on est mis en cause.
- Décider de la recevabilité de la plainte : **y a-t-il apparence de harcèlement ?**
  - *Se référer à la définition incluse dans la politique (qui devrait être conforme à celle que l'on retrouve dans la LNT).*

## • Une définition du harcèlement •

[...] on entend par « harcèlement psychologique », une **conduite vexatoire** se manifestant soit par **des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique** du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un **milieu de travail néfaste**.

**Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.**

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Article 81.19 de la LNT

## Après la réception d'une plainte :

- Accuser réception.
- Se récuser dès qu'on est mis en cause.
- Décider de la recevabilité de la plainte : y a-t-il apparence de harcèlement?
  - *Se référer à la définition incluse dans la politique (qui devrait être conforme à celle que l'on retrouve dans la LNT).*
- **Aviser la direction/le gestionnaire dans le cas où des mesures provisoires doivent être mises en œuvre.**

## Après la réception d'une plainte (suite) :

→ **Aviser la partie mise en cause.**

➤ *Rappel à toutes les parties qu'on ne tolèrera aucun préjudice ni représailles à l'égard de qui que ce soit.*

→ **En vous référant à votre politique, évaluer si le traitement de la plainte requiert une enquête en bonne et due forme.**

➤ *Si les faits sont admis et clairement établis et si les circonstances le permettent, envisager la possibilité d'offrir **une médiation**.*

→ **Dans un cas comme dans l'autre, évaluer la pertinence de faire appel à des ressources externes pour appuyer le processus.**

## L'enquête :

- ➔ Nécessaire si les faits allégués ne sont pas admis ou s'ils sont insuffisamment circonstanciés.
- ➔ Recherche et audition de témoins.
- ➔ Cueillette de toute information pertinente.
- ➔ Les questions à se poser et auxquelles l'enquête doit répondre :
  - *Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ?*
- ➔ Offrir aux parties la possibilité d'être accompagnées... mais pas par un témoin.

## Les droits des parties :



## • Le traitement d'une plainte de harcèlement •

La personne plaignante a le droit :

- > D'être écoutée et prise au sérieux;
- > De bénéficier de mesures provisoires (s'il y a lieu)<sup>25</sup>;
- > D'obtenir que cesse le harcèlement (s'il y a lieu)<sup>26</sup>;
- > À la discrétion et à la protection de sa réputation<sup>27</sup>;
- > Que la plainte soit traitée dans les meilleurs délais possible;
- > D'être accompagnée au cours de l'enquête;
- > D'être entendue et de faire valoir ses moyens de preuve au soutien de sa plainte;
- > À un contrôle de la fidélité du compte rendu de ses déclarations;
- > À ne subir du fait de sa participation à l'enquête, aucune perte de traitement, d'avantage ni l'imposition de quelque type de représailles que ce soit.

SOURCE : Barreau du Québec, *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail* (2017)

## • Le traitement d'une plainte de harcèlement •

La personne dont la conduite est mise en cause a le droit :

- > D'être informée par écrit et dans un délai raisonnable des faits qu'on lui reproche<sup>28</sup> avant l'entrevue avec l'avocat enquêteur;
- > De s'expliquer et se défendre, de faire valoir son point de vue et de présenter ses moyens de preuve;
- > À la discrétion et à la protection de sa réputation<sup>30</sup>;
- > Que le dossier soit traité dans les meilleurs délais possible;
- > D'être protégée contre les plaintes frivoles ou abusives<sup>31</sup>;
- > D'être accompagnée au cours de l'enquête;
- > À un contrôle de la fidélité du compte rendu de ses déclarations;
- > À ne subir du fait de sa participation à l'enquête, aucune perte de traitement, d'avantage ni l'imposition de quelque type de représailles que ce soit.

## Au terme de l'enquête et en conclusion du processus :

- ➔ Tirer ses propres conclusions.
  - *Garder le cap sur l'objectif : **faire cesser la conduite vexatoire.***
- ➔ Informer les parties concernées et faire rapport aux instances appropriées.

## Conseils pratiques :

- ➔ **Suivre la procédure prévue dans la politique.**
- ➔ **Rapidité et diligence dans le traitement de la plainte et la mise en œuvre des mesures de redressement ou correctives, s'il y a lieu.**
  - *Respecter les délais prévus dans la politique.*
- ➔ **Équité du processus : à l'égard de la personne plaignante, de celle qui est mise en cause et de toute autre partie concernée.**
  - *Permettre à toutes de donner leur version des faits.*

## Conseils pratiques (suite) :

- ➔ **S'assurer que les personnes impliquées ont accès à des ressources de soutien.**
- ➔ **Respect de la confidentialité.**
  - *Ne transmettre à un tiers que les seuls éléments qu'ils ont besoin de connaître.*
- ➔ **Tenir les parties informées du déroulement du processus.**
- ➔ **Documenter, documenter et... documenter !**



***Merci !***